

Naleving code pensioenfondsen

Pagina 1 van 6



Nr code	Omschrijving	Naleving per 31-12-2016	Beleids wijk af/paragraafnummer	Toelichting/Naleving, actie tot naleving, motivering afwijking beleid
Taak en werkwijze bestuurd, VO, Intern toezicht				
1	Het bestuur voert voor alle belanghebbenden van het pensioenfonds als 'goed huisvader' (m/v) de pensioenregeling uit: de regeling in ontvangst nemen, aanvaarden en beheren, de gelden beleggen, de pensioenen uitkeren en belanghebbenden informeren. Het bestuur heeft altijd de eindverantwoordelijkheid en de regie over alle werkzaamheden van het fonds.	v		De afspraken met de Beroepsvereniging (BPMS) zijn vastgelegd in een uitvoeringsovereenkomst (conform de Wet verplichte beroepsvereniging). Regelmatig vindt overleg met BPMS plaats over het beheer en uitvoering door het bestuur van SPMS. De Vergadering van Afgevaardigden (VvA) van de BPMS is tevens het verantwoordingsorgaan (VO). Het bestuur heeft haar beleid vastgelegd in de ABTN. De uitvoering van pensioenadministratie en vermogensbeheer zijn uitbesteed aan professionele organisaties. Het bestuur houdt toezicht op de tijdige en juiste uitvoering door deze organisaties. Er is een Raad van Toezicht benoemd die verantwoordelijk is voor het interne toezicht.
2	Het bestuur maakt heldere afspraken over zijn beleidsruimte. Die afspraken maakt het bestuur met de beroepsvereniging die de pensioenregeling bij het pensioenfonds onderbrengt.	v		Het bestuur voert de pensioenafspraken uit zoals afgesproken in de uitvoeringsovereenkomst tussen BPMS en SPMS. BPMS is de beroepsvereniging en is verantwoordelijk voor de inhoud van de verplicht gestelde beroepsvereniging.
3	Het bestuur stelt een missie, visie en strategie op. Ook zorgt het voor een heldere en gedocumenteerde beleids- en verantwoordingscyclus. Daarnaast toetst het bestuur periodiek de effectiviteit van zijn beleid en stuurt zo nodig bij.	v		De missie, visie en het beleid van het bestuur zijn vastgelegd in het jaarverslag. Daarnaast zijn de missie en strategie vastgelegd in een toekomstvisie en strategie document dat naar De Nederlandsche Bank (DNB) is gezonden. DNB heeft zich positief over deze vastlegging uitgesproken. In het kader van artikel 109A WvB zijn de doelstellingen risicohouding en haalbaarheid ook vastgelegd. Met de Vergadering van Afgevaardigden van BPMS, zijnde tevens het verantwoordingsorgaan, vindt tenminste 3 keer per jaar overleg plaats. De effectiviteit wordt in de verschillende bestuurscommissies besproken, waarin ook externe deskundigen zitting hebben. De adviezen van de commissies en de gesprekken met de RvT zijn een vast agendapunt in het bestuur.
4	Het bestuur zorgt voor een noodprocedure om in spoedeisende situaties te kunnen handelen.	v		Het bestuur kan op grond van de statuten een besluit nemen via een verkorte procedure (art. 10 lid 3) en de noodprocedure is beschreven in de ABTN (hoofdstuk 6).
5	Het bestuur waarborgt dat de leden van het bestuur onafhankelijk en kritisch kunnen opereren, ten opzichte van de achterban en van elkaar.	v		Het bestuur bestaat uit medisch specialisten, die onafhankelijk en kritisch ten opzichte van elkaar kunnen opereren. Vacatures worden vervuld via open sollicitaties. Van een 'klassieke' belangenstelling, zoals die denkbaar is bij fondsen waarin de werkgever en werknemers in het bestuur participeren, is geen sprake. De bestuursleden van SPMS handelen ook zonder 'opdracht' van een achterban. Ook via de naleving van een eigen gedragscode en het periodiek toetsen daarvan, wordt het handhaven van het vertrouwen in het pensioenfonds gewaarborgd.
6	Het bestuur is er collectief verantwoordelijk voor dat het zelf goed functioneert. De voorzitter ziet hierop toe. Hij is namens het bestuur het eerste aanspreekpunt voor het intern toezicht, het VO of het BO over het functioneren van bestuurders. De voorzitter bewaakt de evenwichtige afweging van belangen in de besluitvorming, net als de besluitvormings- en adviesprocedures.	v		Het bestuur evalueert zijn functioneren regelmatig. Een professionele derde partij heeft daarvoor een bestuursvergadering bijgewoond en vervolgens zijn bevindingen gegeven. Bij de zelfevaluatie wordt de rol van voorzitter nadrukkelijk betrokken. Hij is aanspreekpunt voor de overige bestuursleden en voor de bestuursleden van BPMS. De evenwichtige belangenbehartiging is een wezenlijk onderdeel van de besluitvorming in het SPMS-bestuur. Hierbij is de RvT (via de toezicht taak) belast met het toezien op evenwichtige belangenafweging door het bestuur.
7	Het bestuur vervult zijn taak op een transparante (open en toegankelijke) manier. Dat zorgt ervoor dat belanghebbenden inzicht kunnen krijgen in de informatie, overwegingen en argumenten die ten grondslag liggen aan besluiten en handelingen.	v		In communicatie-uitingen naar de deelnemers tracht het bestuur open te communiceren over de onderwerpen die het pensioenfonds betreffen. Dit vindt bijvoorbeeld plaats via het magazine Pensioeninzicht, de website en persoonlijke informatiebrieven.
8	Het bestuur legt bij alle besluiten duidelijk vast op grond van welke overwegingen - mede ten aanzien van de evenwichtige belangenafweging - het besluit genomen is.	v		Het bestuur ziet erop toe dat de vergaderingen correct worden verslagen, waarbij de overwegingen en belangenafweging die tot besluitvorming leiden helder worden weergegeven. Dit punt blijft de aandacht houden van het bestuur.
9	Het bestuur weegt de aanbevelingen van de raad van toezicht of de visitatiecommissie af. Wil het bestuur afwijken van de aanbevelingen, dan moet het dit motiveren.	v		Conform de statuten van SPMS en het reglement Raad van Toezicht vindt 6 keer per jaar overleg plaats tussen bestuur en raad. De aanbevelingen van de RvT worden door het bestuur bij de besluitvorming betrokken.
10	Het belanghebbendenorgaan (BO) voert zijn taak uit als 'goed huisvader' (m/v) voor alle belanghebbenden.	nvt		SPMS kent geen belanghebbendenorgaan. Dit orgaan komt alleen voor bij pensioenfondsen met onafhankelijke bestuursleden. Zie verder norm 17 over het VO en de rol van de VvA.
11	Het BO waarborgt dat de leden ten opzichte van de achterban en van elkaar onafhankelijk en kritisch kunnen opereren.	nvt		SPMS kent geen belanghebbendenorgaan. Dit orgaan komt alleen voor bij pensioenfondsen met onafhankelijke bestuursleden
12	Het BO bewaakt of het bestuur de uitvoeringsovereenkomst of het uitvoeringsreglement en het pensioenreglement juist uitvoert. Ook bewaakt het BO of het bestuur de belangen van de verschillende groepen belanghebbenden evenwichtig afweegt.	nvt		SPMS kent geen belanghebbendenorgaan. Dit orgaan komt alleen voor bij pensioenfondsen met onafhankelijke bestuursleden
13	Het BO onderneemt actie als het van oordeel is dat het bestuur niet naar behoren functioneert.	nvt		SPMS kent geen belanghebbendenorgaan. Dit orgaan komt alleen voor bij pensioenfondsen met onafhankelijke bestuursleden
14	Het intern toezicht vervult zijn toezichttaak zodanig dat het bijdraagt aan het effectief en slagvaardig functioneren van het pensioenfonds en aan een beheerste en integere bedrijfsvoering door het pensioenfonds.	v		Per 1 juli 2014 is de Raad van Toezicht ingesteld. De taken en bevoegdheden zijn vastgelegd in de statuten en het reglement Raad van Toezicht. In dit reglement (art. 7.1) is expliciet vastgelegd dat de raad zijn toezichttaak op een zodanige wijze invult dat het bedraagt aan het effectief en slagvaardig functioneren en aan een beheerste en integere bedrijfsvoering. De RvT functioneert dienovereenkomstig.
15	Het intern toezicht betreft de naleving van deze Code bij zijn taak.	v		Dit is vastgelegd in het reglement Raad van Toezicht (art. 8.3). De RvT betreft de naleving van de Code bij zijn taak en verwijst hiernaar in het verslag van de RvT in het jaarverslag.

Naleving code pensioenfondsen

Pagina 2 van 6



Nr code	Omschrijving	Naleving per 31-12-2016	Beleids wijkt af/paragraafnummer	Toelichting/Naleving, actie tot naleving, motivering afwijking beleid
Taak en werkwijze bestuur, BO, Intern toezicht (vervolg)				
16	De Raad van Toezicht stelt zich op als gesprekspartner van bestuur.	v		Dit is in het reglement opgenomen (art. 7.1). Er vindt tenminste 5 x per jaar overleg plaats tussen bestuur en raad. De RvT is een gesprekspartner van het bestuur.
Verantwoording afleggen				
17	Het bestuur geeft inzicht in het beleid, de besluitvormingsprocedures, de besluiten en de realisatie van het beleid.	v		Tenminste drie keer per jaar vindt overleg plaats met de Vergadering van Afgevaardigden van BPMS, zijnde het verantwoordingsorgaan. In deze vergaderingen worden alle belangrijke punten besproken die bij SPMS spelen. In het jaarverslag wordt verantwoording afgelegd over de uitvoering van het beleid. De VvA kan de bestuurders decharge verlenen bij goedkeuring van het jaarverslag.
18	Het bestuur beschrijft in het jaarverslag helder en duidelijk de missie, visie en strategie van het pensioenfonds. Ook beschrijft het bestuur hierin of en in hoeverre het pensioenfonds de gestelde doelen heeft bereikt.	v		Dit wordt behandeld in paragraaf 1.2. van het SPMS jaarverslag.
19	Het bestuur legt verantwoording af over het beleid dat het voert, de gerealiseerde uitkomsten van dit beleid en de beleidskeuzes die het eventueel voor de toekomst maakt. Het bestuur weegt daarbij de verschillende belangen af van de groepen die bij het pensioenfonds betrokken zijn. Ook geeft het bestuur inzicht in de risico's van de belanghebbenden op korte en lange termijn, gerelateerd aan het overeengekomen ambitieniveau.	v		Het bestuur legt tenminste drie keer per jaar verantwoording over het gevoerde beleid, de uitkomsten, de keuzes en de risico's af aan het VO, bij SPMS de Vergadering van Afgevaardigden. Het beleid van het bestuur wordt daarbij uitgebreid toegelicht. Daarnaast wordt in het jaarverslag verantwoording afgelegd over de uitvoering van het beleid.
20	Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de kosten van de uitvoering van de pensioenregeling.	v		Dit is een onderdeel van het jaarverslag (paragraaf 2.1.8) en in de jaarrekening (3.6.3 en 3.6.6). We rapporteren de kosten conform de Aanbevelingen Uitvoeringskosten van de Pensioenfederatie.
21	Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de naleving van de gedragscode en deze Code, net als over de evaluatie van het functioneren van het bestuur.	v		In het jaarverslag en in het bijzonder in het bestuursverslag wordt er op algemeen niveau gerapporteerd over de normen van de Code. Via een verwijzing in het jaarverslag wordt verwezen naar een lijst op de website waarin per norm wordt gerapporteerd. De lijst over 2016 wordt op de website gepubliceerd. Ook op de (zelf) evaluatie van het bestuur wordt ineeaan.
22	Het bestuur gaat een dialoog aan met het VO dan wel het BO bij het afleggen van verantwoording.	v		Het bestuur nodigt bij het afleggen van verantwoording (zie ook norm 19) het VO uit de dialoog aan te gaan.
Integraal risicomanagement				
23	Het bestuur bevordert en borgt een cultuur waarin risicobewustzijn vanzelfsprekend is. Ook zorgt het ervoor dat het integrale risicomanagement adequaat georganiseerd is.	v		Het bestuur definieert een passende risicostrategie en een passend risicobeleid, inclusief de risicobereidheid. De risicohouding is in het verslagjaar in een extra vergadering met het verantwoordingsorgaan (VvA) afgestemd. Het bestuur actualiseert de strategie en dit beleid periodiek. Het bestuur creëert intern haar eigen counteruitvoering balance door een aantal onderwerpen voor meerdere commissies te agenderen. Verder wordt voor externe en interne counteruitvoering power gezorgd door de rol van de externe deskundigen in de commissies en de rol van de RvT. Bij selectie en evaluatie van fiduciair managers spelen risicomanagementcapaciteiten een belangrijke rol. Het integraal risicomanagement kent een dynamisch karakter en waar nodig zal SPMS dit verder versterken. Het bestuur communiceert over de risico's met de deelnemers via Pensioeninzicht, jaarverslag, SPMS video update en in 2016 via een webinar..
24	Het bestuur houdt expliciet rekening met risico's en risicobeheersing bij het bepalen van het beleid en het nemen van besluiten. Deze risicoafweging legt het bestuur vast.	v		SPMS voert minstens eens in de drie jaar een uitgebreide ALM-studie uit. De risico's en de beheersingsmaatregelen zijn geborgd in het document 'Risicomanagement bij SPMS'. Sinds 2014 hanteert SPMS een risico control framework ('RCF'). De belangrijkste financiële risico's (bijvoorbeeld; renterisico, valutarisico, liquiditeitsrisico en tegenpartijkredietrisico) zijn reeds in het RCF gedocumenteerd. Voor de niet-financiële risico's, zoals integriteit en ICT, is er wel beleid geformuleerd. De aan te stellen operational risk manager zal het raamwerk voor desbetreffende risico's verder inrichten.
Communicatie en transparantie				
25	Het bestuur zorgt voor een adequaat communicatiebeleid. Dit beleid zorgt er in ieder geval voor dat persoonlijke pensioeninformatie goed toegankelijk is. Ook bevordert het beleid het pensioenbewustzijn van belanghebbenden. Verder stimuleert het beleid de dialoog met de belanghebbenden over het gevoerde en te voeren beleid.	v		Er is een driejarig communicatiebeleidsplan. Per jaar wordt er een jaarplancommunicatie opgesteld en goedgekeurd door het bestuur. Het VO geeft hierover advies. Persoonlijke pensioeninformatie wordt via de website (online) beschikbaar gesteld en via telefonische/digitale beantwoording van vragen door het klantteam. In 2016 is de website vernieuwd. Ook worden er informatiebijeenkomsten (per doelgroep) georganiseerd, alsmede videojournaals en webcasts. Het pensioenmagazine verschijnt 3 keer per jaar. Ook het SPMS-aanbod om de deelnemers te helpen bij hun financiële pensioenplanning is een onderdeel van de persoonlijke communicatiestrategie. Verder wordt één keer in de twee jaren een kwantitatief klantonderzoek gehouden (de laatste keer in het verslagjaar). Daarnaast vindt een kwalitatief onderzoek plaats, door middel van een klankbordgroep communicatie. Deze is in 2016 twee keer bij elkaar gekomen.
26	Het bestuur meet hoe effectief de ingezette communicatiemiddelen zijn. Dit doet het periodiek, maar tenminste elke drie jaar.	v		Er wordt tweejaarlijks door een onafhankelijke partij een klanttevredenheidsonderzoek gehouden onder de deelnemers. In klankbordgroepen worden communicatiemiddelen en de effectiviteit ervan besproken. Daarnaast gaat SPMS steeds meer over tot 'meting ter plekke' van de tevredenheid, bv. op de website.
Verantwoord beleggen				
27	Het bestuur legt zijn overwegingen betreffende verantwoord beleggen vast en zorgt ervoor dat deze beschikbaar zijn voor belanghebbenden. Hierbij houdt het bestuur ook rekening met goed ondernemingsbestuur.	v		SPMS heeft een beleid betreffende verantwoord beleggen vastgesteld en vastgelegd. Dit beleid is te vinden op de website van SPMS. Over dit beleid wordt ook gerapporteerd door de partij die door SPMS ingehuurd is (BMO Global Asset Management). Deze rapportages worden ook gepubliceerd op de website van SPMS, onder 'beleggen/maatschappelijk verantwoord beleggen'.
28	Bij het bepalen van het beleid houdt het bestuur rekening met de verplichtingen die het fonds is aangegaan. Ook houdt het bestuur hierbij rekening met zijn verantwoordelijkheid ten opzichte van de belanghebbenden om te zorgen voor optimaal rendement bij een aanvaardbaar risico.	v		Het beleggingsbeleid en de risicobeheersing zijn afgestemd op de verplichtingen van het fonds. Het beleid is gebaseerd op een periodieke ALM-studie. De Investment Committee adviseert het bestuur over het beleggingsbeleid. Hierin hebben 2 externe onafhankelijke deskundigen zitting. De meest recente ALM-studie is in 2014 uitgevoerd met een update eind 2015. In 2017 wordt een nieuwe ALM studie uitgevoerd. In 2015 is het risico in de portefeuille gereduceerd teneinde de nominale pensioenzekerheid beter te waarborgen. De risicohouding van de deelnemers is ook getoetst in de Vereniging van Afgevaardigden. In 2017 zal een nieuwe toets plaatsvinden van de risicohouding van de deelnemers. Het onderwerp 'maatschappelijk verantwoord beleggen' staat periodiek op de bestuursagenda en op de agenda van het VO (de Vergadering van Afgevaardigden). Het beleid bestaat uit het wereldwijd stemmen op aandeelhouders vergaderingen, uitsluiten van producenten van cluster munieite en tabak en engagen met ondernemingen waar SPMS aandelen van heeft of bedrijfsobligaties. Dit beleid wordt gecoördineerd door BMO Global Asset Managers. De uitsluiting van 'tabak' is tot stand gekomen via een advies van de VvA aan het bestuur.
29	Het bestuur zorgt ervoor dat er onder belanghebbenden draagvlak bestaat voor de keuzes over verantwoord beleggen.	v		

Naleving code pensioenfondsen

Pagina 4 van 6



Nr code	Omschrijving	Naleving per 31-12-2016	Beleids wijk af/paragraafnummer	Toelichting/Naleving, actie tot naleving, motivering afwijking beleid
Melding onregelmatigheden				
42	Het bestuur zorgt ervoor dat alle betrokkenen bij het fonds de mogelijkheid hebben te rapporteren over onregelmatigheden van algemene, operationele en financiële aard. Dit kan gaan om onregelmatigheden zowel binnen het pensioenfonds als bij partijen aan wie taken worden uitbesteed	v		SPMS kent diverse regelingen die zien op het kunnen melden van onregelmatigheden: de gedragscode, de klokkenluidersregeling, de incidentenregeling, de regeling ongewenst gedrag op het werk. Er is tot op heden geen sprake geweest van incidenten binnen het fonds.
Klokkenluidersregeling				
43	Het bestuur zorgt ervoor dat degenen die financieel afhankelijk zijn van het fonds, zonder gevaar voor hun positie kunnen rapporteren over onregelmatigheden binnen het pensioenfonds. Dit kan gaan om onregelmatigheden van algemene, van operationele en van financiële aard.	v		Het fonds heeft sinds 2010 een klokkenluidersregeling.
44	Het bestuur legt duidelijk vast bij wie en op welke wijze degenen die financieel afhankelijk zijn van het fonds, hierover kunnen rapporteren. Ook informeert het bestuur hen hierover.	v		Zie vorige punten.
Benoeming, ontslag en schorsing				
45	Benoeming en ontslag worden uitgevoerd door belanghebbenden, zo mogelijk door het orgaan zelf, met betrokkenheid van een ander orgaan van het pensioenfonds. Een bestuurslid wordt benoemd en ontslagen door het bestuur, na het horen van de raad van toezicht over de procedure. Een lid van de raad van toezicht of visitatiecommissie wordt benoemd door het bestuur na bindende voordracht van het verantwoordingsorgaan en wordt ontslagen door het bestuur na bindend advies van het verantwoordingsorgaan.		x	De benoemingen van SPMS-bestuurders geschiedt door het bestuur van BPMS. De voor te dragen kandidaat is door het fondsbestuur geselecteerd, nadat de RvT het bestuur heeft geïnformeerd inzake het passen binnen het door hen goedgekeurde profiel. Daarmee is zeker gesteld dat een kandidaat wordt benoemd waarmee het bestuur graag wil samenwerken en die past in de totale set van gewenste competenties. Wat betreft de leden van de RvT doet de VvA geen bindende voordracht. De kandidaten worden geselecteerd door het bestuur van SPMS. De bindende voordracht geschiedt door het bestuur van BPMS, dat in de praktijk advies aan de VvA vraagt over het profiel van de kandidaat-leden. Een bindende voordracht door de VvA, waarbij het initiatief dus bij de VvA ligt, is bij SPMS ook vanwege de omvang van het orgaan niet goed mogelijk. Er is echter voldoende zeker gesteld dat de VvA invloed heeft.
46	Het bestuur zorgt ervoor dat in de statuten een schorsingsprocedure is vastgelegd.	v		Dit is vastgelegd in de statuten (art.6 lid 2 van de Statuten SPMS).
47	Het bestuur, het VO of het BO en de raad van toezicht leggen bij een vacature de eisen voor de vacante functie vast.	v		Bij het bestuur en de RvT is dit het geval. Bij het verantwoordingsorgaan (de VvA) worden de actieve leden benoemd door hun achterban in de ziekenhuizen. Voor een beroeps pensioenfonds als SPMS is deze invulling vanwege het noodzakelijke draagvlak heel belangrijk. De afgevaardigden vervullen daarmee een soort spilfunctie tussen bestuur en deelnemer.
Geschiedheid				
48	Het bestuur zorgt voor geschiktheid, complementariteit en continuïteit binnen het bestuur. Daarbij houdt het rekening met opleiding, achtergrond, persoonlijkheid, geslacht en leeftijd. Het bestuur toetst de geschiktheid van bestuursleden bij het aantreden en gedurende het bestuurslidmaatschap.	v		Kenmerkend voor een beroeps pensioenfonds als SPMS is dat de deelnemers eenzelfde achtergrond hebben (hoog opgeleid, startende deelnemer is ca. 35 jaar). Desondanks wil het bestuur een zo divers mogelijke samenstelling. Bij vacatures vindt een uitgebreide procedure plaats om de meest geschikte kandidaat te vinden. Vanwege het aspect van diversiteit zijn in 2008 bij een vacature alleen vrouwelijke deelnemer aangeschreven. Dit heeft geleid tot de aanstelling van een vrouwelijk bestuurslid. In 2015 is een tweede vrouwelijke bestuurslid aangetreden. De kandidaat-bestuursleden draaien geruime tijd als aspirant in het bestuur mee, alvorens (na de toetsing door DNB) daadwerkelijk wordt toegetreden. Er is een opleidingsplan.
49	Bestuur stelt voor iedere bestuursfunctie een specifieke profielschets op. Daarin staan de vereiste geschiktheid en het geschatte tijdsbeslag.	v		Er wordt bij vacatures een specifiek profiel opgesteld.
50	Het bestuur zorgt voor een programma van permanente educatie voor de leden van het bestuur. Dit programma heeft tot doel de geschiktheid van de leden van het bestuur op peil te houden en waar nodig te verbreden of te ontwikkelen.	v		Het opleidingsplan wordt regelmatig herzien.
51	Het eigen functioneren is voor het bestuur een continue aandachtspunt. Het bestuur evalueert daartoe in elk geval jaarlijks het functioneren van het bestuur als geheel en van de individuele bestuursleden. Hierbij betreft het bestuur één keer in de twee jaar een derde partij. Bij de evaluatie komt aan de orde of het bestuur voldoende geschikt en divers is en wordt bovendien gekeken naar gedrag en cultuur.	v		Het bestuur van SPMS is in 2016 gestart om via een evaluatie van de commissies haar eigen functioneren te evalueren. Dit wordt in 2017 in het gehele bestuur besproken. Eerder heeft een professionele partij (Montae) het bestuur geobserveerd tijdens een reguliere bestuursvergadering, enerzijds om te beoordelen of het bestuur in totaliteit voldoende competenties heeft, anderzijds om te beoordelen hoe de wisselwerking tussen de bestuursleden verloopt, of de bestuursleden voldoende gelegenheid krijgen hun standpunt naar voren te brengen, of zij elkaar voldoende kritisch benaderen enz. Vervolgens heeft Montae in een gezamenlijk overleg een terugkoppeling gegeven van de bevindingen. Daarnaast heeft Montae een rapport opgesteld.
52	Leden van het intern toezicht zijn betrokken bij het pensioenfonds, maar moeten zich zodanig onafhankelijk opstellen dat belangen tegenstellingen worden voorkomen. Ze hebben daarbij het vermogen en de durf om zich kritisch op te stellen richting het bestuur.	v		Bij de inrichting van de Raad van Toezicht per 1 juli 2014 is gezocht naar leden die aan dit profiel voldoen. De RvT bestaat uit onafhankelijke leden en levert door de dialoog met het bestuur een bijdrage aan het effectief en slagvaardig functioneren van het bestuur en een beheerste en intergere bedrijfsvoering van SPMS.
53	De raad van toezicht bevordert geschiktheid, collegiaal toezicht en complementariteit binnen de raad. Daarbij houdt de raad rekening met opleiding, achtergrond, persoonlijkheid, geslacht en leeftijd.	v		De Raad beoordeelt jaarlijks op welke onderdelen leden gedurende hun benoemingsperiode behoefte hebben aan nadere training of opleiding. SPMS speelt bij vorenbedoelde introductieprogramma's, training en opleidingen een faciliterende rol en draagt daarvan de kosten. De Raad maakt hier jaarlijks afspraken over met het bestuur.
Melding onregelmatigheden				
54	De raad van toezicht stelt voor iedere toezichthouder een specifieke profielschets op. Daarin staan de vereiste geschiktheid en het geschatte tijdsbeslag.	v		Dit is in het Reglement Raad van Toezicht opgenomen (art. 2.1)

Naleving code pensioenfondsen

Pagina 5 van 6



Nr code	Omschrijving	Naleving per 31-12-2016	Beleid wijkt af/paragraafnummer	Toelichting/Naleving, actie tot naleving, motivering afwijking beleid
Melding onregelmatigheden (vervolg)				
55	Het eigen functioneren is voor de raad van toezicht een continu aandachtspunt. De raad evalueert daartoe in elk geval jaarlijks zijn functioneren. Hierbij betreft de raad één keer in de drie jaar een derde partij. Bij de evaluatie komt aan de orde of de raad voldoende geschikt en divers is en wordt bovendien gekeken naar gedrag en cultuur.	v		Dit is opgenomen in het Reglement Raad van Toezicht (art. 2.6). Dit doet de RvT jaarlijks en over 2016 is dit gedaan met behulp van een externe deskundige. De RvT heeft deze reflectie op zijn eigen taakuitoefening benut om verbeterpunten te identificeren en op de prioriteiten in de taakvervulling nader te toetsen.
56	Het VO bevordert de geschiktheid en diversiteit van zijn leden.		x	Het bestuur bevordert de deskundigheid van de leden van het Verantwoordingsorgaan door een vergadering vooraf te laten gaan door een presentatie gegeven door een autoriteit binnen de pensioen- of financiële wereld. Daarnaast wordt na afloop van iedere vergadering een pensioencursus verzorgd door medewerkers van het bestuursbureau. Daarbij komen alle relevante aandachtsgebieden aan bod. Ieder afzonderlijk lid wordt benoemd door zijn of haar achterban in het ziekenhuis. Het is daarmee lastig om op voorhand een diverse samenstelling te bereiken.
57	Het BO zorgt ervoor dat het divers is samengesteld en dat zijn leden geschikt zijn. Dit doet het BO zowel bij het aantreden van zijn leden als gedurende hun lidmaatschap.	nvt		SPMS kent geen belanghebbendenorgaan. Dit orgaan komt alleen voor bij pensioenfondsen met onafhankelijke bestuursleden
58	Het BO evalueert zijn functioneren jaarlijks, waarbij het één keer in de twee jaar een derde partij betreft. Aan de orde komt of het BO voldoende deskundig en divers is en of er voldoende competenties aanwezig zijn. Ook de betrokkenheid van ieder lid van het BO, het gedrag en de cultuur binnen het BO en de relatie tussen het BO en het bestuur maken deel uit van de evaluatie.	nvt		SPMS kent geen belanghebbendenorgaan. Dit orgaan komt alleen voor bij pensioenfondsen met onafhankelijke bestuursleden
Stemverhoudingen				
59	Ieder bestuurslid heeft stemrecht.	v		Dit is vastgelegd in de statuten. Besluiten worden genomen met volstrekte meerderheid (heft+1) van de uitgebrachte stemmen.
Zittingsduur en herbenoeming				
60	De zittingsduur van een bestuurslid is maximaal vier jaar. Een bestuurslid kan maximaal twee keer worden herbenoemd.	v		In de statuten SPMS zijn de zittingstermijnen vastgelegd; de maximale termijn is twee keer vier jaar. In 2016 is in de statuten de mogelijkheid opgenomen van een verlenging met twee jaar, als dit in het kader van de continuïteit gewenst is.
61	De zittingsduur van een lid van het VO is maximaal vier jaar. Het VO bepaalt hoe vaak een lid van het VO kan worden herbenoemd.	v		In de statuten BPMS (art. 10 lid 2) is de zittingstermijn opgenomen (maximaal vier jaar). Zij zijn terstond herkiesbaar. Het bestuur van BPMS en de VvA voelen er voor om hier eveneens een maximale termijn van twee keer vier jaar te stellen.
62	De zittingsduur van een lid van het BO is maximaal vier jaar. Een lid van het BO kan maximaal twee keer worden herbenoemd.	nvt		SPMS kent geen belanghebbendenorgaan. Dit orgaan komt alleen voor bij pensioenfondsen met onafhankelijke bestuursleden
63	De zittingsduur van een lid van de raad van toezicht is maximaal vier jaar. Een lid van de raad van toezicht kan maximaal één keer worden herbenoemd.	v		Dit is vastgelegd in het reglement Raad van Toezicht (art. 3.3).
64	Leden van een visitatiecommissie zijn maximaal acht jaar betrokken bij hetzelfde fonds.	nvt		SPMS kent geen visitatiecommissie, maar een Raad van Toezicht
Diversiteit				
65	Het bestuur, het VO of het BO zorgt ervoor dat de organen complementair zijn samengesteld. Ook moeten de organen een redelijke afspiegeling vormen van de belanghebbenden.		x	Een beroeps pensioenfonds is anders dan een bedrijfstak- of ondernemingspensioenfonds. In een beroepsfonds is de samenstelling van het deelnemersbestand immers per definitie tamelijk eenvormig. Bij de samenstelling wordt rekening gehouden met de verdeling jong/oud, man/vrouw en diverse specialismen/verschillende ziekenhuizen. Per december 2014 is er ook een gepensioneerde benoemd in het bestuur. Zoals hiervoor al gesteld heeft het bestuur minder invloed op de samenstelling van het Verantwoordingsorgaan, omdat de leden daarvan gekozen worden door de BPMS-leden in de ziekenhuizen dan wel door de gepensioneerden.
66	Het bestuur stelt - in overleg met het desbetreffende orgaan - concrete stappen vast om te bevorderen dat fondsorganen divers worden samengesteld. Ook geeft het bestuur aan hoe en binnen welke termijnen het van plan is om de gewenste diversiteit in leeftijd en geslacht te realiseren. Het bestuur legt dit vast in een diversiteitsbeleid. Jaarlijks beoordeelt het bestuur in hoeverre de gestelde doelen zijn gehaald. Driejaarlijks evalueert het bestuur het diversiteitsbeleid.		x	SPMS past bij de samenstelling van de fondsorganen voor zover mogelijk het diversiteitsbeleid toe. Het bestuur van SPMS bestaat in 2017 uit zes actieven en een gepensioneerde. De zes actieven bestaan uit vijf mannen en een vrouw. Daarnaast is een jongere vrouw aspirant lid. Bij de inrichting van de Raad van Toezicht per 1 juli 2014 is gestreefd naar een diverse samenstelling. Dit heeft ertoe geleid dat de raad bestaat uit twee mannen en een vrouw. Zoals hiervoor al gesteld heeft het bestuur minder invloed op de samenstelling van het Verantwoordingsorgaan, omdat de leden daarvan gekozen worden door de BPMS-leden in de ziekenhuizen dan wel door de gepensioneerden.
67	In het bestuur, het VO of het BO zitten tenminste één man en één vrouw.	v		In het bestuur van SPMS hebben in 2017 2 vrouwen zitting. Ook zit in het BPMS bestuur en de RvT een vrouw.
68	In het bestuur, het VO of het BO zitten tenminste één lid boven en één lid onder de veertig jaar.		x	Gemiddeld genomen stroomt een nieuwe deelnemer op 35-jarige leeftijd in de SPMS-regeling. Een deelnemer die jonger is dan 45, kan daarmee als 'jong' worden gezien. Gelet op de afwijkende leeftijdsopbouw, stelt het bestuur deze leeftijd op 45 jaar. Het bestuur stelt daarmee als doel dat tenminste één lid jonger is dan 45 jaar. Er is één bestuurslid jonger dan 45 jaar.

Naleving code pensioenfondsen

Pagina 6 van 6



Nr code	Omschrijving	Naleving per 31-12-2016	Beleidswijkt af/paragraafnummer	Toelichting/Naleving, actie tot naleving, motivering afwijking beleid
Diversiteit (vervolg)				
69	Het bestuur, het BO en het intern toezicht houden bij het opstellen van de profielschets rekening met het diversiteitsbeleid. Het VO houdt hier rekening mee bij het opstellen van de competentievisie.	v		Bij de inrichting van het bestuur en de raad wordt met diversiteit rekening gehouden. De leden van het verantwoordingsorgaan worden rechtstreeks benoemd door de achterban.
70	Bij de vervulling van een vacature wordt actief gezocht (en/of actief opgeroepen om te zoeken) naar kandidaten die passen in de diversiteitsdoelstellingen. Het bestuur neemt hierover tijdig contact op met degenen die betrokken zijn bij het voordragen of de verkiezing van kandidaten.		x	Bij de inrichting van het bestuur is in 2008 een vacature opgesteld, waarbij alleen vrouwelijke kandidaten zijn opgeroepen. Ook bij de Raad van Toezicht is gestreefd naar een diverse samenstelling qua geslacht en leeftijd. Bij het Verantwoordingsorgaan worden de leden rechtstreeks gekozen door de achterban.
71	Het bestuur en het BO toetsen voorgedragen kandidaten mede aan de hand van de diversiteitsdoelstellingen.	v		Zie t.a.v. het bestuur het voorgaande. SPMS kent geen BO.
72	De leden van het bestuur, het VO of het BO, het intern toezicht en andere medebeleidsbepalers handelen integer. Ze zorgen ervoor dat hun eigen functioneren getoetst wordt. Ze vermijden elke vorm en elke schijn van persoonlijke bevoordeling of belangenverstrengeling met een partij waarmee het fonds een band heeft, op welke manier dan ook.	v		Er is voor alle leden van de diverse fondsorganen een gedragscode opgesteld. Hierin zijn regels en procedures opgenomen die voorzien in het omgaan met tegenstrijdige belangen. Daarnaast is een integriteitsplan opgesteld, is er een geschenkenregeling en beleid betreffende belangenverstrengeling. De leden van het bestuur en meerdere medewerkers van het bestuursbureau zijn aangemerkt als insider. Zij moeten hun effectentransacties in het kader van het effectentypisch toezicht melden.
73	Als leden van het bestuur, het BO, de raad van toezicht en andere medebeleidsbepalers in functie treden, ondertekenen ze de gedragscode van het pensioenfonds. Ook ondertekenen ze jaarlijks een verklaring over het naleven van de gedragsregels. Op het overtreden van de gedragscode staan sancties. Deze staan in de gedragscode.	v		Alle leden hebben gedragscode ondertekend als ook de verklaring van naleving. De sancties staan in de gedragscode (art.12). Het handelen door de verbonden persoon in strijd met de gedragscode wordt beschouwd als een ernstige inbreuk op het vertrouwen dat het pensioenfonds als werkgever of anderszins in de betrokkene moet kunnen stellen. Een dergelijk handelen kan reden zijn tot het opleggen van een sanctie, waaronder - afhankelijk van de ernst van de overtreding - een waarschuwing, het ongedaan maken van het door de verbonden persoon behaalde voordeel, overplaatsing, schorsing, of andere disciplinaire of arbeidsrechtelijke maatregel, ontslag op staande voet niet uitgezonderd. Een overtreding kan worden gemeld aan de toezichthouder(s) en - indien van toepassing - bij het Dutch Securities Institute. Het voorgaande laat onverlet een vordering tot schadevergoeding en/of aangifte bij de justitiële autoriteiten.
74	Een (mede)beleidsbepaler maakt direct melding van (potentieel) tegenstrijdige belangen of reputatierisico.	v		Tot op heden is niet gebleken dat dit niet gemeld is.
75	Een (mede)beleidsbepaler meldt het voornemen een nevenfunctie te aanvaarden of voort te zetten aan de compliance officer. Het maakt hiervoor niet uit of de nevenfunctie betaald of onbetaald is.	v		Dit wordt gemeld via formulier nevenfuncties aan de compliance officer. In het jaarverslag staan de door de leden uitgeoefende nevenfuncties (zie bijlage II).
76	Het lidmaatschap van een orgaan van het pensioenfonds is niet verenigbaar met het lidmaatschap van een ander orgaan binnen hetzelfde pensioenfonds, of van de visitatiecommissie.	v		Bij SPMS is het lidmaatschap van verschillende fondsorganen niet mogelijk.
Beloningsbeleid				
78	De beloning staat in redelijke verhouding tot de gedragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde eisen en het tijdsbeslag.	v		Hieraan wordt voldaan.
79	Het bestuur is terughoudend als het gaat om prestatie gerelateerde beloningen. Prestatie gerelateerde beloningen zijn niet hoger dan 20 procent van de vaste beloning. Ze zijn niet gerelateerd aan de financiële resultaten van het fonds.		x	De bestuursleden, RvT-leden, directie, medewerkers van het bestuursbureau en de externe adviseurs kennen geen prestatiegerichte beloningen, anders dan gerelateerd aan tijdsbesteding. Met de fiduciair manager is ook geen performance afhankelijk beloning afgesproken. Met een aantal vermogensbeheerders zijn wel performanceafhankelijk fee afspraken gemaakt. Hiervoor heeft SPMS een beleid opgesteld. De fiduciair en de onderliggende managers mogen geen beleid voeren waarbij er meer risico wordt gelopen voor SPMS om een hoger resultaat te behalen. De beloningsafspraken bij derder vallen niet onder de invloedssfeer van SPMS.
80	Het bestuur voorkomt dat door de hoogte van de beloning van de leden van het intern toezicht, een financieel belang een kritische opstelling in de weg staat.	v		Het bestuur stelt een regeling vast betreffende bezoldiging van de voorzitter, de leden van de Raad van Toezicht, evenals een vergoeding van de reis-, verblijf- en andere kosten. Dit bedrag wordt jaarlijks verhoogd met de loontrend voor ambtenaren. Er zijn dus geen financiële prikkels die een kritische opstelling in de weg staan. In het reglement Raad van Toezicht is neergelegd dat een lid geen persoonlijke financiële vergoedingen mag ontvangen die maken dat het lid niet meer onafhankelijk is.
81	Bij tussentijds ontslag van een bestuurslid zonder arbeidsovereenkomst of van een lid van het intern toezicht verstrekt het bestuur geen ontslagvergoeding. Bij ontslag van een (andere) medebeleidsbepaler moet een eventuele ontslagvergoeding passend zijn gelet op de functie en de ontslagreden.	v		Bij ontslag van een bestuurslid of een lid van de Raad van Toezicht wordt geen ontslagvergoeding verleend.
Compliance				
82	Het bestuur is op de hoogte van de wet- en regelgeving en de gevolgen daarvan voor het pensioenfonds. Ook kent het bestuur de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de wet- en regelgeving in fondsdocumenten, besluitvormingsprocessen, procedures en de uitvoering.	v		Het bestuur blijft door het volgen van opleidingen, themadagen, congressen e.d. op de hoogte van de ontwikkelingen. Daarnaast wordt het regelmatig door de medewerkers van het fonds geïnformeerd over ontwikkelingen in wet- en regelgeving en de impact hiervan voor het fonds en de vervolgstappen die gezet zullen worden.
83	Het bestuur bewaakt dat het pensioenfonds de wet- en regelgeving en interne regels naleeft (steeds compliant is).	v		Dit maakt onderdeel uit van het geformuleerde beleid op de betreffende beleidsonderdelen (bijvoorbeeld Integriteit, naleving Pensioenwet/ Wet Brf) en het Risk Control Framework. Hierin zijn bepalingen opgenomen over de wijze van uitvoering en de monitoring ervan. Eventuele bijsturing (bijvoorbeeld richting uitvoerders) wordt besproken in het bestuur.